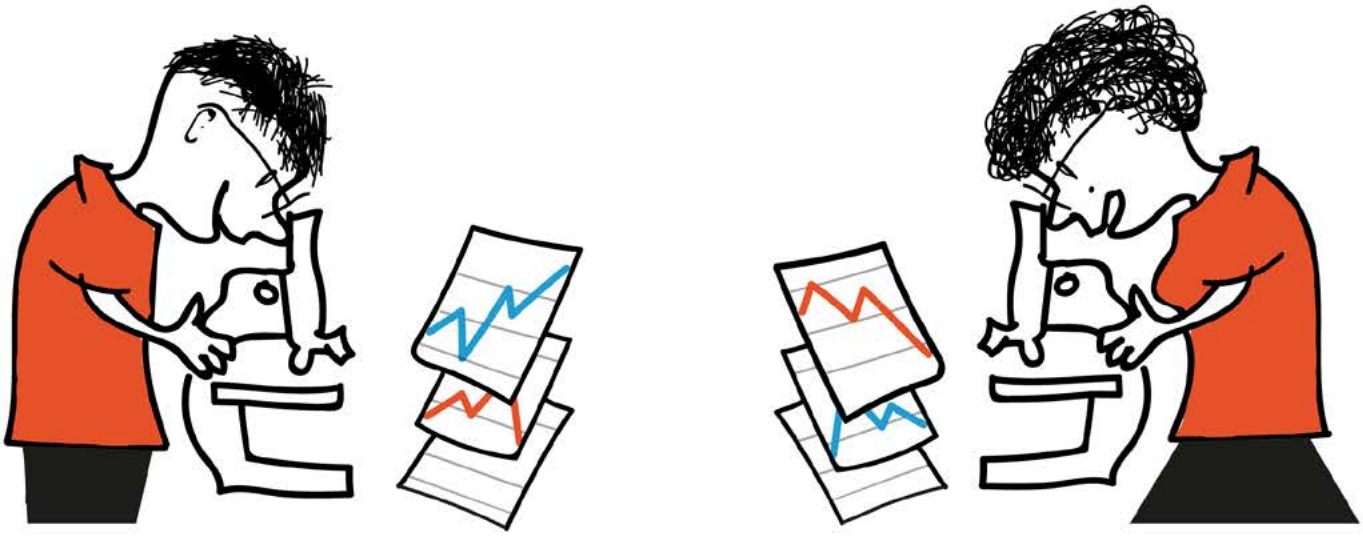
Santa María la Real fundación | empleo y emprendimiento

UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
El FSE invierte en tu futuro

LABORATORIO DE EMPLEABILIDAD

#ParoDeLargaDuración

Informe Ejecutivo



INVESTIGACIÓN SOBRE EL DESEMPLEO DE LARGA DURACIÓN EN CASTILLA LA MANCHA, EXTREMADURA Y REGIÓN DE MURCIA

JUNTA DE EXTREMADURA

Castilla-La Mancha

Región de Murcia

Índice

INTRODUCCIÓN 4

CATEGORÍA 1 - SIGNIFICADO DEL TRABAJO 6

1.1. Descripción de la categoría y principales hallazgos 6

1.1.1. Centralidad laboral 6

1.1.2. Aspectos más valorados en el trabajo 8

1. 2. Resumen de la categoría 1 11

CATEGORÍA 2 - FACTORES PERSONALES 12

2.1. Descripción de la categoría y principales hallazgos 12

2.1.1. Desempleo de larga duración y mujer 13

2.1.2. Desempleo de larga duración y edad 15

2. 2. Resumen de la categoría 2 16

CATEGORÍA 3 - FACTORES PROFESIONALES 17

3.1. Descripción de la categoría y principales hallazgos 17

3.1.1. Nivel de estudios y disposición a la formación 17

3.1.2. Experiencia laboral 20

3.1.3. Movilidad laboral 21

3.1.4. Otras necesidades asociadas a la empleabilidad 22

3.1.5. Percepción sobre el efecto de la tecnología en la empleabilidad 23

3. 2. Resumen de la categoría 3 25

CATEGORÍA 4 – ACTITUD Y MOTIVACIÓN 26

4.1. Descripción de la categoría y principales hallazgos 26

4.1.1. Percepción de la situación laboral y expectativas de encontrar un trabajo acorde a su formación 26

4.1.2. Salud mental 28

4.1.3. Percepción de la inclusión social 30

4.1.4. Valoración de la calidad de vida y situación personal futura 31

4.1.5. Locus de control 32

4. 2. Resumen de la categoría 4 35

CATEGORÍA 5 – ESTRATEGIAS EN LA BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO 36

5.1. Descripción de la categoría y principales hallazgos 36

5.1.1. Tipo de trabajo buscado 36

5.1.2. Frecuencia y disposición ante la búsqueda de empleo 37

5.1.3. Barreras percibidas en la búsqueda de empleo 39

5.1.4. Medios de búsqueda de empleo 40

5. 2. Resumen de la categoría 5 43

EQUIPO DE PROYECTO

Álvaro Retortillo Osuna – Dirección del Proyecto

Laura Oncina Rosendo – Coordinación de la Investigación

Ángela Pérez García – Técnica de Investigación

RÉGIMEN DE DERECHOS

Fundación Santa María la Real del Patrimonio Histórico, 2019.

El manual y los ejercicios asociados se pueden utilizar con propósitos no comerciales, respetando su autoría y citando su origen.

El desarrollo de la investigación, manuales y materiales han sido financiados por el Fondo Social Europeo dentro del Programa Operativo de Inclusión Social y la Economía Social (POISES), y han contado con la colaboración y cofinanciación de la Junta de Comunidades de Castilla la Mancha, el Servicio Extremeño Público de Empleo y el Servicio Regional de Empleo y Formación de la Región de Murcia.

AGRADECIMIENTOS

El presente trabajo no hubiera sido posible sin el compromiso y el gran nivel de colaboración e implicación de las personas responsables y del personal de los tres servicios públicos de empleo que han estado implicados en el proyecto. También agradecer a Sara de la Rica, Luis Miguel Miller y Paloma Úbeda su labor de asistencia técnica en el perfilado estadístico. Por último, quisiéramos trasladar nuestro agradecimiento al Fondo Social Europeo, por apostar por proyectos de investigación aplicada en el campo del desempleo.

INTRODUCCIÓN

En el presente informe se incluye un resumen de los principales hallazgos obtenidos en el marco del "**Laboratorio Colaborativo para la Intervención Contra el Desempleo**", un proyecto de investigación aplicada financiado por el Fondo Social Europeo y que ha contado con la colaboración y cofinanciación de los servicios públicos de empleo de Castilla La Mancha, Extremadura y Murcia.

Durante un año y medio, el equipo de investigación social de la Fundación Santa María la Real ha estudiado en profundidad el desempleo de larga duración a través de varias fuentes y metodologías:

1 – Perfilado estadístico a través de los datos del sistema SISPE (Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo) y los ficheros de contratación, con el objetivo de determinar las **tasas de salida al mercado de trabajo desde el desempleo** de una persona en función de su sexo, edad, nivel educativo y tiempo en desempleo.

2 – Encuesta psicosocial a una muestra de más de 1.000 personas desempleadas de larga duración, a través de un cuestionario que contiene preguntas sobre el significado del trabajo, barreras percibidas en relación a factores personales y profesionales, cuestiones motivacionales y actitudinales, estrategias de búsqueda de empleo, etc.

3 – Entrevistas en profundidad a expertos/as, profesionales de la orientación y atención a personas, responsables de programas y políticas activas de empleo, personas desempleadas, etc.

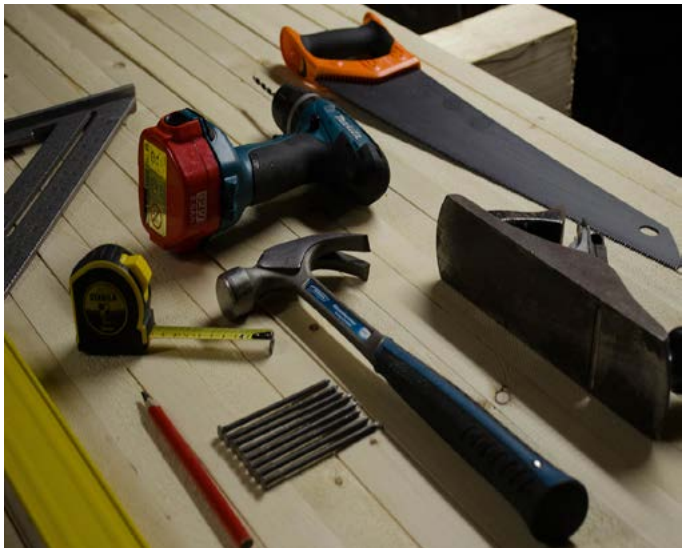
4 – Revisión bibliográfica y de fuentes secundarias.

La triangulación de **diferentes metodologías y fuentes** nos ha permitido obtener un conocimiento representativo y reflexivo de nuestro objeto de estudio. Para la mejor comprensión de los resultados obtenidos, hemos elaborado un modelo con 5 categorías principales:

Las distintas categorías se irán explicando en los apartados correspondientes, señalándose los principales hallazgos de la investigación realizada. Hay que señalar que no se han introducido en este informe todos los análisis y resultados que se extraído de la investigación, sino sólo aquellos **que son más relevantes y significativos**.

Todas las **diferencias que se señalan entre categorías** han sido obtenidas mediante distintas pruebas de estadística inferencial con un nivel de confianza del 95%. Para consultar las tablas y resultados detallados se deberá acudir al informe técnico de investigación, donde se incluyen todos los análisis y datos.

A partir del estudio realizado, se han elaborado y transferido a los servicios públicos de empleo colaboradores una serie de herramientas y materiales de trabajo para profesionales que intervienen en la orientación, asesoramiento y apoyo a personas desempleadas, especialmente aquellas que se encuentran en una situación de desempleo de larga duración. Estas personas son aquellas que han estado en situación de desempleo por un periodo de 12 meses o más.



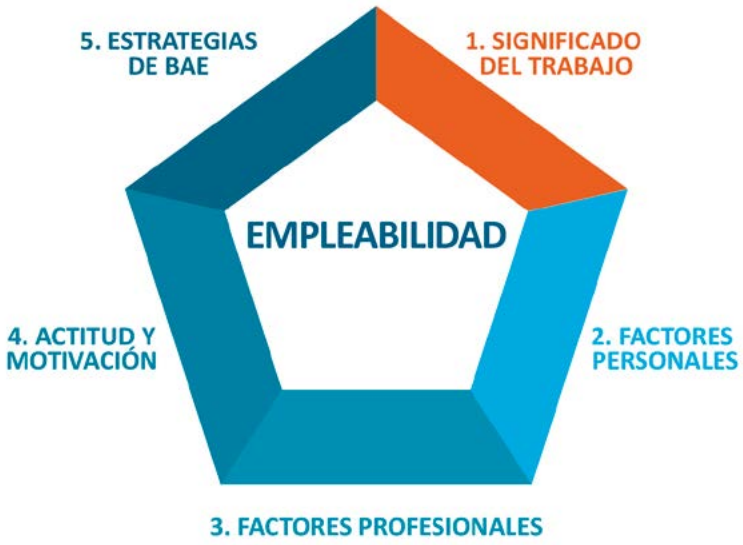
Para más información, visitar:

www.laboratoriodeempleabilidad.com

www.lanzaderasdeempleo.es

www.santamarialareal.org

CATEGORÍA 1 - SIGNIFICADO DEL TRABAJO



1.1. Descripción de la categoría y principales hallazgos

Cuando nos referimos a "**trabajo**" hemos de tener en cuenta que estamos hablando de una construcción socioeconómica muy compleja. Tendemos a asimilar "trabajo" o "empleo" (no entraremos aquí en el debate semántico sobre las diferencias entre términos) a la obtención de una renta o salario a cambio de un esfuerzo. Y lo primero que tenemos que tener claro es que un trabajo es mucho más que una mera cuestión económica: renta, salario, prestación, subsidio, etc.

¿Trabajamos para vivir o vivimos para trabajar? Supongo que esta frase nos es familiar a muchos de nosotros/as, y seguro que cada uno/a la analizamos y la llevamos a nuestro terreno de distinta manera. No cabe duda de que el trabajo, entendido éste como empleo remunerado, es uno de los elementos centrales en la vida de las personas en las sociedades de todo el mundo. En nuestro proceso de socialización hemos interiorizado que el trabajo se erige como uno de nuestros pilares vitales básicos, como un elemento que va a determinar nuestras vidas a nivel económico. Pero el trabajo cumple funciones que van mucho más allá de lo económico. Afecta a nuestra psicología y, por ende, a la manera por la que vemos el mundo y nos relacionamos con los demás. Tiene un impacto emocional muy profundo. De ahí que el desempleo sea una fase complicada en nuestras vidas, muchas veces traumática, y que nos afecte psicológica y emocionalmente. Además, no todas las personas atribuyen el mismo significado al trabajo ni viven el desempleo de manera similar.

Para analizar la categoría "**significado del trabajo**" hemos tenido en cuenta los siguientes elementos:

1.1.1. Centralidad laboral

Centralidad laboral: se define como una creencia general sobre el valor que otorgamos al trabajo en nuestra vida. Esa creencia general, va a determinar las orientaciones o decisiones en nuestra búsqueda de empleo (MOW, 1987).

Podemos distinguir entre:

1. Centralidad laboral absoluta, que es el valor que damos al factor trabajo en su conjunto.
2. Centralidad laboral relativa, que es el valor que damos al trabajo en comparación a otras dimensiones de nuestra vida.

De la investigación han surgido los siguientes hallazgos:

¿Cómo es el trabajo de importante en la vida de las personas?

- Las personas le atribuyen una importancia muy alta, a pesar de llevar largos periodos en desempleo: en una escala de 0 a 10, donde 0 es nada importante y 10 es muy importante, media = 8,83; mediana = 10; moda = 10; DT = 1,56.
- Es valorado en 2º lugar de importancia respecto a otras áreas de su vida, tan sólo superado por la familia:

DIFERENCIAS SIGNIFICATIVAS:

- El trabajo es valorado en mayor medida por los hombres, por las personas jóvenes y por aquellas con estudios bajos.

El trabajo **no solo cumple una función económica**, sino que cumple una serie de funciones psicosociales de gran importancia. Esto, unido a una centralidad laboral alta, puede generar problemas cuando se está en desempleo por largos periodos de tiempo. Vemos aquí algunos de ellos, mostrando **testimonios literales** de personas a las que se ha entrevistado:

1. No sentirse valorado, perdida de estatus y prestigio social:

"Cuando yo tenía dinero, me llamaban don Tomás, ahora que no lo tengo, me llaman Tomás nada más. Creo que se entiende bastante el símil, a todos los niveles. Además, es que yo me encuentro mal. A mí a veces me da corte salir de mi casa" (Hombre, 53 años).

2. Pérdida de contactos y de interacciones sociales:

"Creo que cuando tienes desempleo tienes soledad también, socializas menos y no tienes apoyo, salvo de tu círculo cercano y dejas de valorarte. Porque es un poco de socialización, de apoyo psicológico, me refiero a eso" (Mujer, 27 años).

3. Dificultad para estructurar el tiempo:

"El bienestar para mí sería levantarme por las mañanas, madrugar como he hecho toda mi vida, coger mi coche, visitar clientes, volver a casa, recoger a mi hija del colegio, darle un beso, darle un beso a mi pareja y tener esa estabilidad económica, laboral y psíquica; ahora también psíquica, emocional, estabilidad emocional" (Hombre, 53 años).

4. Sentimiento de inutilidad:

"No me siento útil, me he sentido sola, como que no vales para nada. No sabes dónde buscar, no sabes en qué fallas […] No te encuentras a ti misma" (Mujer, 27 años).

5. Falta de autorrealización personal:

"Pues va a sonar muy fuerte, pero a veces te sientes inútil. Te sientes como si estorbases, en cierto modo sí. Porque como no encuentras cómo realizarte, cómo aportar a ti mismo, como subsistir, por así decirlo, te sientes inútil, te sientes frágil, te deprimes muchas veces […] Hay días que te encuentras un poco mejor y otros días pues menos" (Mujer, 31 años).

6. Sentimiento de estar fuera de la sociedad:

"Es más que nada que te sientes apartado de la sociedad, no sé, como no estás trabajando…" (Mujer, 27 años). "Es como si en cierto modo te hubieses desprendido de un papel fundamental en lo que entiendo como sociedad" (Hombre, 32 años).

1.1.2. Aspectos más valorados en el trabajo

En este caso, se pidió a las personas que valorasen los distintos factores del trabajo. Para ello, hemos seguido una serie de instrumentos clásicos como la teoría motivacional de Herzberg y otros. En una escala de 1 a 5, se preguntó a las personas:

¿Qué es lo que más valoran en un empleo?

MEDIAS	
Que sea estable en el tiempo	4,47
Que me permita conciliar mi vida familiar	4,43
Que tenga un buen salario que me permita vivir con comodidad	4,17
Que me permita aprender cosas nuevas	4,16
Que me permita quedarme en mi tierra	4,03
Que esté relacionado con mi formación y/o experiencia	4,02
Que me permita conciliar mi vida personal	3,91
Que me permite conocer muchas personas y relacionarme con gente	3,37
Que esté bien considerado	3,30
Que me permita coordinar a otras personas	3,04

Como podemos ver, la **estabilidad** y la **conciliación** se encuentran en primer y segundo lugar, situándose el **salario** en la tercera posición.

DIFERENCIAS SIGNIFICATIVAS:

- *Factor: que me permita conciliar mi vida familiar:* lo valoran más las mujeres y las personas entre 30 y 44 años.
- *Factor: que me permita quedarme en mi tierra:* lo valoran más las mujeres y las personas entre 30 y 44 años.

Vemos algunos **testimonios** en este sentido:

> *"Yo estaba intentando conciliar la vida familiar con el trabajo, entonces los horarios que a mí me exigían para poder trabajar pues no podía. No podía porque nosotros vivimos en el campo, entonces pues yo necesitaba a una persona que estuviera con mis hijos, teníamos un sueldo, con un sueldo solamente no podíamos mantener a esa persona, es que es un círculo cerrado" (Mujer, 51 años).*

> *"Pues intentar estar estable, encontrar un trabajo más o menos que pueda estar un tiempo que no sea algo que sepa yo que va durar poco y económicamente también lo necesitaríamos porque estamos aquí todos parados, entonces encontrar algo estaría bien" (Hombre, 27 años).*

¿Cómo se conjuga esta búsqueda de la estabilidad en un mercado de trabajo donde…?

- La duración media de los contratos en 2018 fue de 49 días, lejos de los 72 días de antes de la crisis (SEPE, 2018).
- Casi un 25% de los contratos dura una semana o menos (SEPE, 2018).

La necesidad de trabajar este aspecto se ve reflejada en testimonios de los/as profesionales de la orientación entrevistados/as:

> *"Que antes pues se buscaba más una estabilidad en el trabajo y ahora es más por proyectos […] Que estas personas no son conscientes porque llevan mucho tiempo fuera del mercado laboral […] Sí, el cambio fundamental, en ese sentido la mentalidad de trabajo indefinido, un trabajo que dé seguridad. Trabajo para toda la vida. Claro, no tiene nada que ver con la mentalidad de hoy en día y les resulta muy difícil entender, que aparte de que van a tener una media de varios trabajos en los próximos años y puede ser que sea totalmente diferente" (Técnico de empleo, tercer sector).*

Para profundizar en la **cuestión económica del trabajo**, se preguntó a las personas que mostraran su grado de acuerdo con la siguiente afirmación:

"…si me dieran una renta que me permitiera vivir sin trabajar, no trabajaría"

Como podemos ver, hay aproximadamente un 65% de personas que seguirían trabajando aun recibiendo la renta, pero también más de un 25% que no continuarían trabajando. Vemos algunos testimonios al respecto:

> *"Mi jefe, el que me ha contratado ahora, dice: para lo que cobras que es una miseria, dejarías de trabajar. Y digo: nunca, que va que va, yo seguiría trabajando yo necesito pues eso mantenerme activa y sentirte útil a tu casa, a la sociedad […] Es una manera de pensar" (Mujer, 51 años).*

> *"No tiene incentivo, bien porque tiene las prestaciones, que son en muchos casos más generosas de lo que le ofrece el mercado laboral, las condiciones salariales, lo que es un desincentivo brutal para empezar a trabajar, o bien porque yo también me encuentro, sobre todo en los tramos de edad que tenemos, muchas personas que están desempleadas y están con cargas familiares" (Técnico de empleo, servicio público).*

En cuanto al **salario que se aceptaría a la hora de trabajar**, vemos que son relativamente bajos, por debajo de la media nacional:

DIFERENCIAS SIGNIFICATIVAS:

- Las mujeres aceptarían un salario más bajo que los hombres a pesar de que tienen en mayor medida estudios altos.
- A menor edad y menor nivel de estudios aceptan un salario más bajo.

1. 2. Resumen de la categoría 1

Resumen de los aspectos más importantes de la categoría 1

- **El trabajo sí importa a las personas**, al menos es lo que declaran. Como se verá con posterioridad, se observan algunas contradicciones en este sentido cuando analizamos la frecuencia en la búsqueda de empleo.
- **El trabajo cumple muchas funciones más allá de la económica** (no sólo el salario es importante). Se valoran más cuestiones como la estabilidad y la conciliación.
- **Estabilidad vs nuevo modelo de mercado laboral:** se busca estabilidad con un mercado laboral que tiende al trabajo por proyectos y con una alta temporalidad y precariedad.
- **Importancia de la conciliación:** esto es especialmente importante en el grupo de mujeres de 30 a 44 años.
- **Aspectos más valorados:** que el trabajo tenga un *"buen salario que me permita vivir con comodidad"* es el tercer aspecto más valorado, por debajo de la *"estabilidad"* y la *"conciliación".* Además, el salario que aceptarían a la hora de trabajar está bastante por debajo de la media nacional. Hay que señalar que la investigación se realizó antes de que subiera el Salario Mínimo Interprofesional.

CATEGORÍA 2 - FACTORES PERSONALES

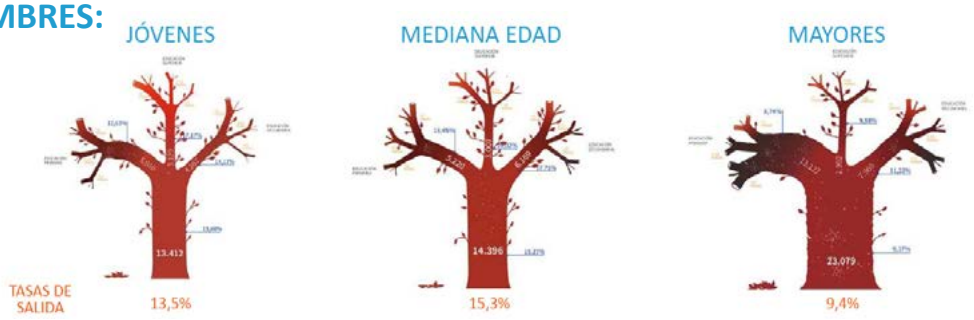
2.1. Descripción de la categoría y principales hallazgos

En esta categoría nos referimos sobre todo a cuestiones relativas al sexo y la edad de la persona. Está claro que, a nivel laboral, estas variables condicionan enormemente la situación de las personas en el mercado de trabajo. Ejemplo de esto son los datos arrojados por el perfilado estadístico llevado a cabo en las tres comunidades autónomas analizadas, donde vemos que:

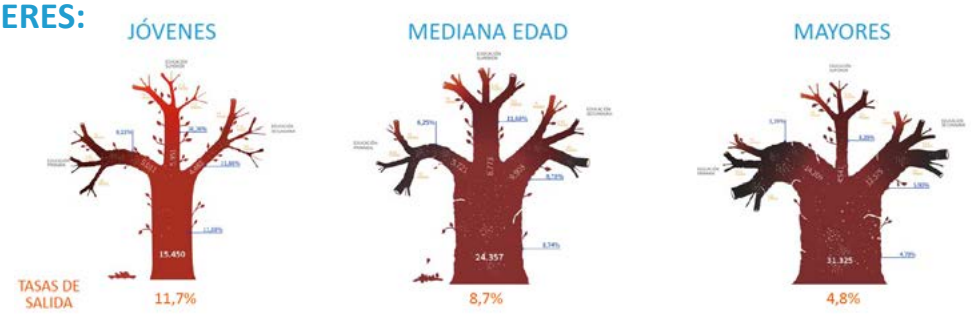
- La probabilidad de encontrar un empleo es prácticamente el doble en hombres que en mujeres.
- Las personas de más de 44 años son las que menos probabilidad tienen de encontrar un empleo, especialmente las mujeres de este grupo de edad.

Para ello, vamos a ver el ejemplo del perfilado en una comunidad autónoma de las que han participado en la investigación. Se analizan las tasas de salida por sexo y edad, entre otras variables.

HOMBRES:



MUJERES:

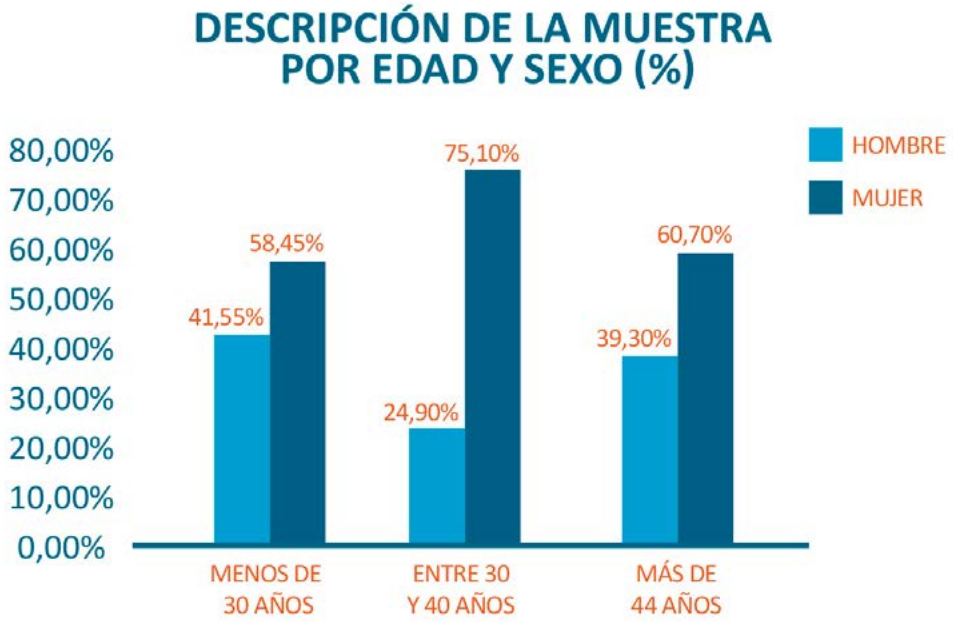


Jóvenes: *hasta 30 años;* ***Mediana edad:*** *de 30 a 44 años;* ***Mayores:*** *Más de 44 años.*

2.1.1. Desempleo de larga duración y mujer

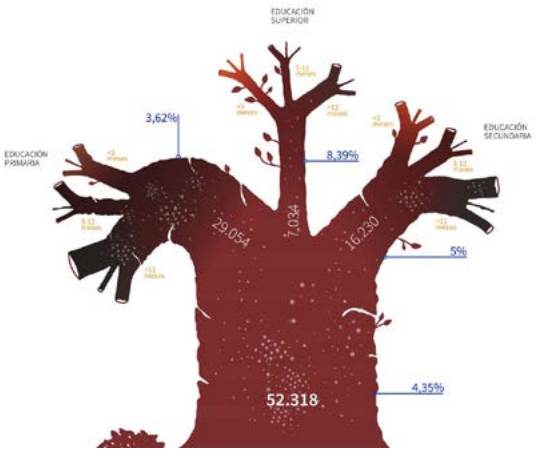
En los análisis y en la investigación realizada, se constata que:

- 3 de cada 5 personas desempleadas de larga duración son mujeres.
- Teniendo en cuenta la edad, las mayores diferencias por sexo las encontramos en las personas entre 30 y 44 años, donde las mujeres conforman el 75,10% del total de personas desempleadas en este tramo de edad.



En general, las mujeres tienen más dificultades de acceso al mercado laboral que los hombres. Esto lo podemos ver a través del perfilado estadístico, ya que, en las tres comunidades autónomas analizadas, la tasa de salida (la probabilidad de encontrar un empleo en un mes determinado) de las mujeres siempre es inferior a la de los hombres:

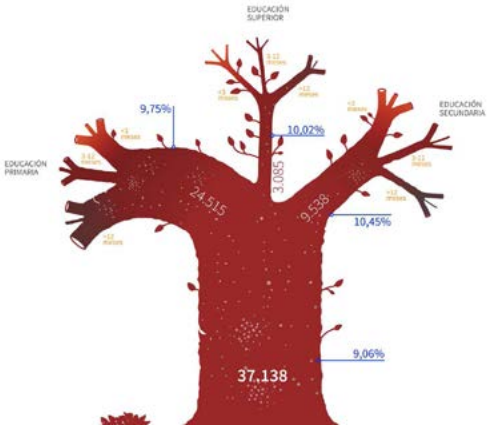
Mujeres mayores:



Tasas de salida: 4,3%

Nº de desempleadas: 52.318

Hombres mayores:



Tasas de salida: 9,1%

Nº de desempleados: 37.138

CC BY NC ND

Las principales dificultades detectadas, están relacionadas con las **problemáticas de conciliación y corresponsabilidad**. Algunos testimonios significativos a este respecto:

> *"Al final da igual que hablemos de igualdad, de que hay hombres que también se implican… La corresponsabilidad como tal todavía no se ha conseguido. En el momento que las mujeres nos hemos incorporado al ámbito público, pero salvo excepciones, yo dudo que un gran porcentaje de hombres se hayan incorporado al ámbito privado" (Técnica de empleo, tercer sector).*

> *"Pues de mujer, destacaría el porcentaje de mujer que se ha dedicado a constituir la familia y entonces se ha alejado, no ha realizado la conciliación […] Entonces se nota que no ha hecho nada, o sea estamos hablando de personas que fácilmente pueden llevar casi 6 años o más en ese letargo centrados en otras cosas y que luego pues cuando van a incorporarse se encuentran que no; es que están perdidas" (Técnica de empleo, tercer sector).*

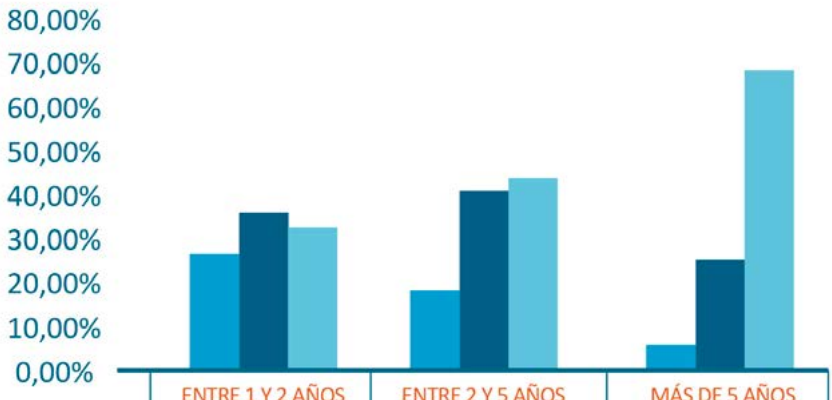
> *"El inconveniente pues de que bueno, no te lo dicen claramente, pero eres mujer y tienes hijos y en alguna ocasión me lo dijeron claramente, en una empresa bastante grande, me lo dijeron claramente porque lo que querían era que viajase, hacer de comercial y entonces que viajase, pero claro teniendo hijos y tal pues que no me dijeron, así de claro" (Mujer, 51 años).*

2.1.2. Desempleo de larga duración y edad

En los análisis y en la investigación realizada, se constata que:

- El 46,08% de las personas desempleadas de larga duración tienen más de 44 años.
- Las personas de más de 44 años se encuentran en una situación de cronificación del desempleo. Este grupo de edad es el más numeroso entre las personas desempleadas de muy larga duración; especialmente en aquellas que llevan más de cinco años en esta situación, de las que 7 de cada 10 tienen más de 44 años.

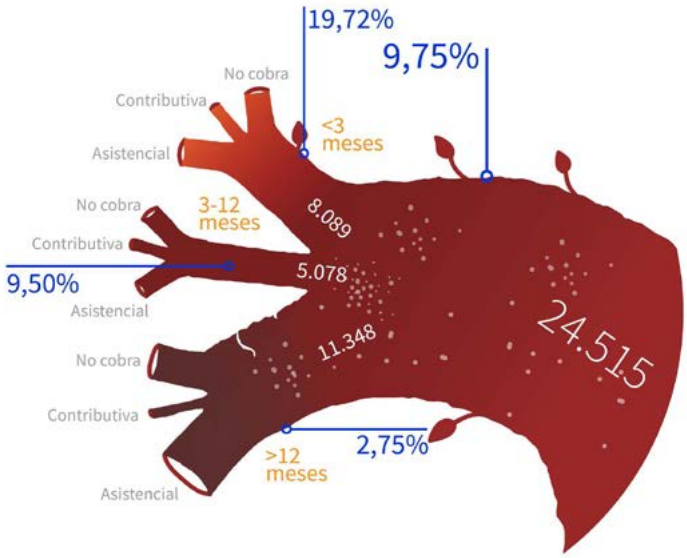
DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA POR TIEMPO EN DESEMPLEO Y EDAD (%)



	ENTRE 1 Y 2 AÑOS	ENTRE 2 Y 5 AÑOS	MÁS DE 5 AÑOS
< 30 AÑOS	29,13%	18,04%	6,47%
30 - 44 AÑOS	36,22%	39,24%	24,12%
< 44 AÑOS	34,65%	42,72%	69,41%

Tal y como vemos en el perfilado estadístico, la cronificación se convierte en un factor determinante en la probabilidad de encontrar un empleo. A partir de los 12 meses en desempleo, las tasas de salida al mercado laboral se reducen considerablemente:

Hombres mayores: educación primaria



Algunos **testimonios** significativos a este respecto:

> *"La mayoría son de muy larga, esta es la realidad, no llevan un año, la inmensa mayoría de los que yo llevo llevan más de 2 años. Y luego sobre la edad, la mayoría no está entre los 30 y 45, sino que son mayores de 45. Entonces el grueso al final son mayores de 45 desempleados de muy larga duración" (Técnico de empleo, servicio público).*

> *"Son colectivos con muchas dificultades para su inserción, fundamentalmente porque eran personas que su cualificación no era muy grande, y luego pues que la edad es muy importante para su inserción. Eso unido a la baja cualificación pues hace difícil su inserción, pero bueno ahí estamos con ello" (Técnico de empleo, servicio público).*

> *"Los perfiles de determinada edad, a partir de 45 años, que son los que al final se han cronificado un poco en esta situación. Encima eso agravado por los cambios tan rápidos que se están produciendo en el mercado" (Técnico de empleo, tercer sector).*

> *"Jóvenes para jubilarse pero muy viejos para trabajar" (Técnico de empleo, servicio público).*

2. 2. Resumen de la categoría 2

Resumen de los aspectos más importantes

- **Desigualdades de género.** La mujer posee más dificultades en la práctica totalidad de los análisis efectuados, sobre todo a partir de los 30 años. Dichas dificultades se relacionan con las problemáticas de conciliación y corresponsabilidad.
- **Cronicidad en los mayores de 44 años.** El desempleo de larga duración se cronifica especialmente a partir de los 44 años.

CATEGORÍA 3 - FACTORES PROFESIONALES

3.1. Descripción de la categoría y principales hallazgos

En este apartado, se tienen en cuenta los siguientes **factores**:

- El **nivel educativo de la persona**, ya que condiciona enormemente su empleabilidad.
- Cuál es la disposición que manifiestan las personas desempleadas hacia la **formación y el reciclaje profesional**, así como su grado de experiencia profesional.
- Actitud hacia la **movilidad geográfica**.
- Necesidades que **perciben que tienen para mejorar su empleabilidad**: orientación laboral, las habilidades sociales o el apoyo en la conciliación laboral y familiar.
- Por último, teniendo en cuenta la importancia que ha adquirido la competencia digital en los últimos años en el mercado de trabajo, se analiza **si consideran que la tecnología les supone una barrera de acceso al mercado de trabajo**.

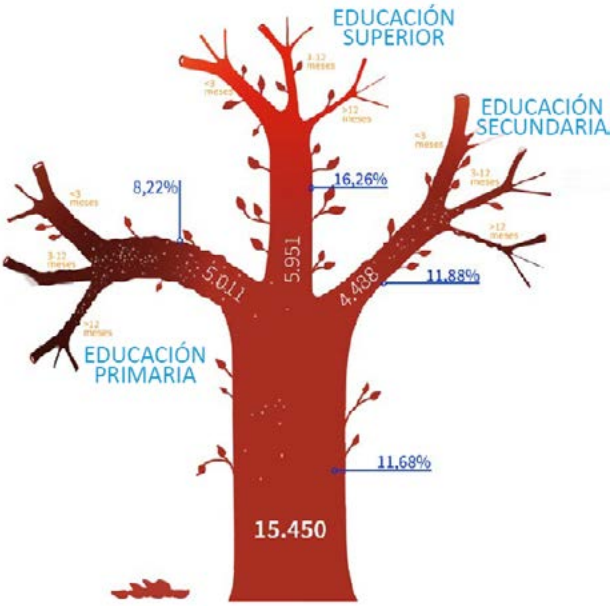
3.1.1. Nivel de estudios y disposición a la formación

En primer lugar, se tiene en cuenta el **nivel educativo** de las personas en desempleo de larga duración ya que:

- A mayor formación, mayor probabilidad de incorporarse al mercado de trabajo.
- Cuanto menor es el nivel formativo, mayores son las tasas de desempleo.

Esto se constata con los datos del **perfilado estadístico** realizado en la investigación, donde vemos que las personas con estudios superiores tienen mayor probabilidad de encontrar un empleo.

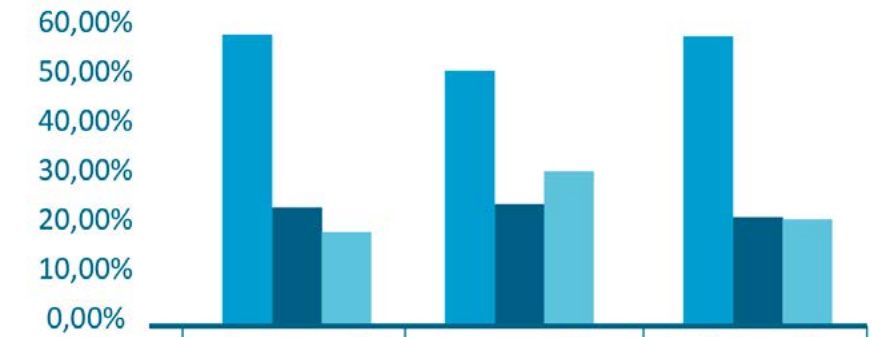
Veamos uno de los ejemplos del perfilado, donde se muestra que las personas con estudios superiores (en este caso, mujeres jóvenes) tienen tasas de salida superiores al resto.



En cuanto a la **encuesta realizada**, cabe resaltar que:

- Más de la mitad de las personas encuestadas (56,16%) tiene estudios bajos.
- 6 de cada 10 menores de 30 años tiene estudios bajos.
- El 58,82% de las personas de más de 44 años tiene estudios bajos.

DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA POR EDAD Y NIVEL DE ESTUDIOS (%)



	MENOS DE 30 AÑOS	ENTRE 30 Y 44 AÑOS	MÁS DE 44 AÑOS
BAJO	59,86%	50,58%	58,82%
MEDIO	22,54%	21,40%	20,59%
ALTO	17,61%	28,02%	20,59%

La baja formación de las personas desempleadas de larga duración es una de las principales dificultades detectadas de cara a su inserción sociolaboral. En el caso de las personas jóvenes, llama especialmente la atención aquellas con estudios bajos que han abandonado la educación formal a una edad muy temprana:

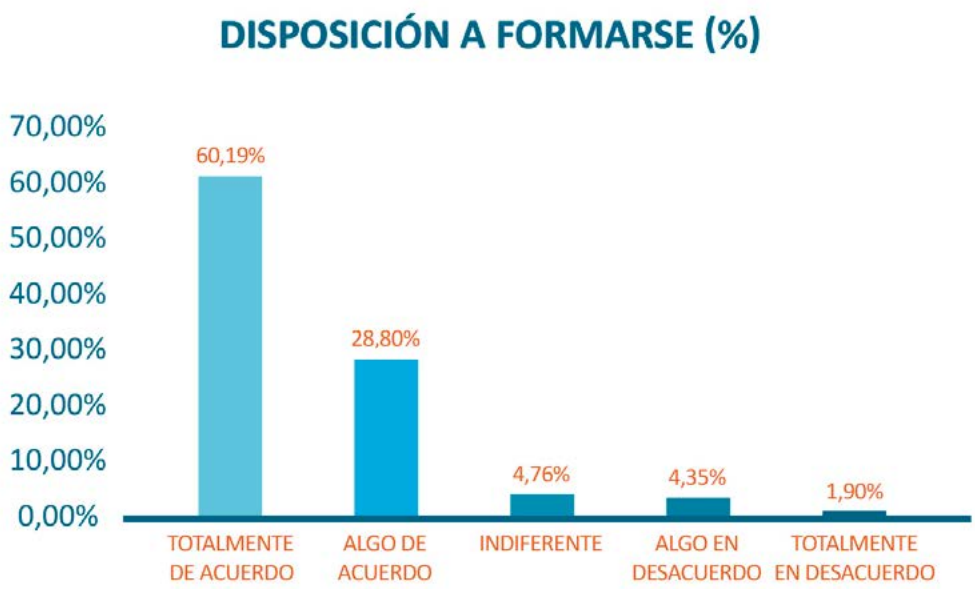
> *"La baja cualificación que, o no terminan la ESO o la terminan malamente y no tengo experiencia ni la puedo adquirir porque tampoco puedo desarrollarla. Entonces se quedan en una especie de limbo muy complejo y muy difícil y más en la situación en la que vivimos hoy en día" (Técnico de empleo, servicio público).*

> *"Con el tema juvenil, pues hay dos características: que al joven también le cuesta insertarse, sobre todo en función del nivel de estudios y sin nivel le cuesta más dada su baja cualificación porque claro, ¿qué experiencia tienes? Ninguna, ¿qué formación tienes? Muy básica, pues eso suma" (Técnico de empleo, servicio público).*

Para conocer su **actitud ante la formación**, preguntamos a las personas encuestadas su grado de acuerdo con la siguiente afirmación:

"…estoy dispuesto/a a invertir mi tiempo en formación para acceder a un empleo"

Tal y como muestra en el siguiente gráfico, la gran mayoría (el 88,99%) está de acuerdo con invertir su tiempo en formación para acceder a un empleo.

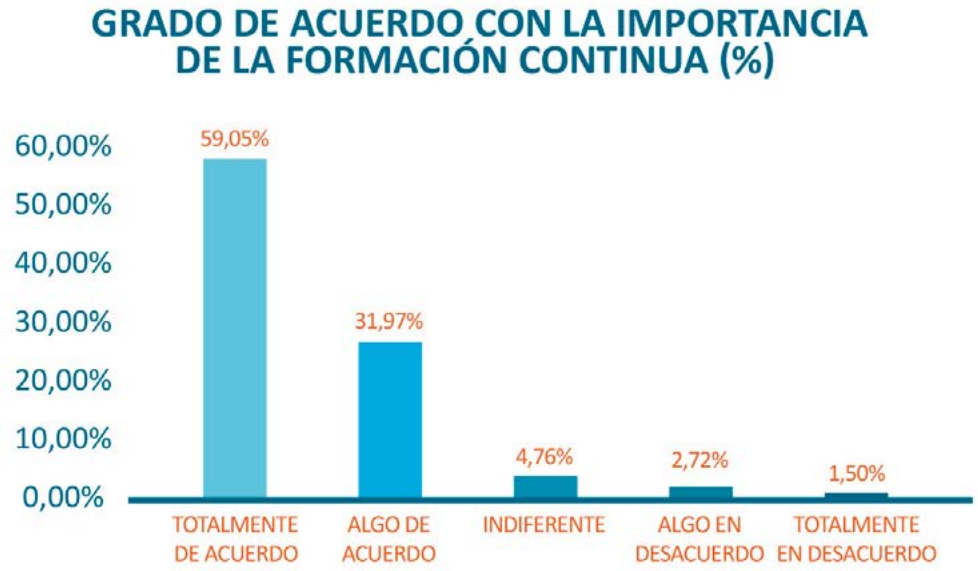


DIFERENCIAS SIGNIFICATIVAS:

- Las mujeres están más de acuerdo en invertir su tiempo en formación para acceder a un empleo que los hombres.

Por otro lado, también les preguntamos sobre la importancia otorgada a la formación continua a través de su grado de acuerdo con la siguiente afirmación:

"…para acceder a un empleo y mantenerlo es imprescindible la formación continua"



En este caso, también la gran mayoría (9 de cada 10) está de acuerdo con la importancia de la formación continua para acceder a un empleo y mantenerlo.

DIFERENCIAS SIGNIFICATIVAS:

- A mayor tiempo en desempleo, mayor grado de acuerdo con la importancia de la formación continua para el acceso a un empleo y para mantenerlo.

Fundación Santa María la Real, 2019

Teniendo en cuenta la importancia de la formación para conseguir un empleo, y el alto grado de disposición por parte de las personas desempleadas, estas son algunas de las **apreciaciones de los/as profesionales entrevistados/as** en relación a la formación:

1. Existe una **necesidad de mejorar el nivel educativo** en aquellos perfiles con baja formación para aumentar sus posibilidades de acceso a un empleo:

> *"Si estamos hablando de personas sin cualificación, pues hace falta un reciclaje, es necesario reinventarse, adquirir una formación que no se tiene, si no se tiene la ESO hay que obtenerla" (Técnica de empleo, tercer sector).*

2. Es necesario trabajar la **desmotivación y las creencias limitantes**:

> *"Cuesta mucho porque ellos ni se ven preparados para ponerse a estudiar ni capacitarse y moralmente tampoco tienen ningún tipo de ganas" (Técnico de empleo, servicio público).*

3. Es necesario **orientar más las formaciones que se realizan hacia el empleo, y más conectadas al mercado laboral**. Hay que colaborar con el tejido empresarial:

> *"Es quizá la mejor manera de llegar a ellos, a través de la práctica, porque la teoría les cuesta y por las circunstancias que sean, la educación secundaria no ha llegado a captar sus habilidades y potencialidades por lo que sea. Entonces hay que tirar de ellos de alguna manera" (Técnico de empleo, servicio público).*

> *"Crear programas y formaciones teniendo en cuenta el tejido empresarial de la zona y luego trabajar mucho en la calle con las empresas para, en función de los perfiles que había necesidad, pues tratar de acoplar a los jóvenes a esos perfiles" (Técnico de empleo, tercer sector).*

3.1.2. Experiencia laboral

En la encuesta realizada se constata que:

- El 65,23% de las personas encuestadas tiene 5 o más años de experiencia.
- Los hombres tienen una mayor experiencia laboral que las mujeres.

Como vemos en el gráfico, la mayor parte de las personas desempleadas de larga duración tiene un **alto grado de experiencia laboral**:

> *"También es verdad que ese colectivo es muy importante y tienen mucha experiencia y, sobre todo, si les buscas trabajo vinculado a su aprendizaje, a lo que han hecho durante toda su vida, pues son colectivos que funcionan muy bien y con mucho interés" (Técnico de empleo, tercer sector).*

No obstante, en ocasiones, dicha experiencia está enfocada a sectores que no están generando empleo:

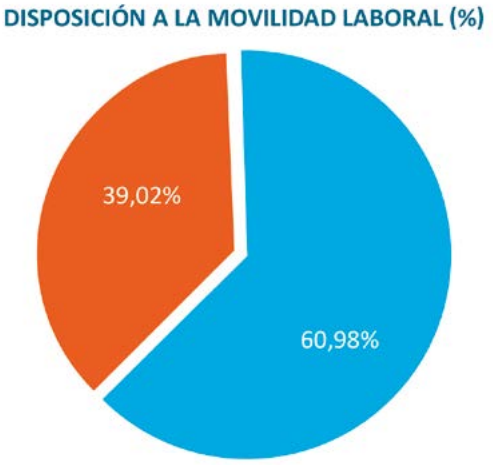
> *"Personas a partir de 46, 45 años. Pues para esas personas era muy difícil la readaptación […] Muy poca gente de esa ha conseguido puestos de trabajo en oficios diferentes, eh. O sea, la gente ya más joven sí que se ha ido readaptando, pero a la gente que les pilló la crisis, a mayores de 45 sobre todo, era con la construcción y esa gente sí que lo ha pasado mal y nuestra más importante masa de parados de larga duración vienen con ese perfil. O sea, mayores de 45, que vienen de la construcción, que ya no, por sus condiciones, no cambian su cualificación, no se re-cualifica" (Técnica de empleo, servicio público).*

3.1.3. Movilidad laboral

La disposición a la movilidad laboral se ha convertido hoy en día en un aspecto que puede aumentar las posibilidades de encontrar un empleo, sobre todo para aquellos/as desempleados/as en los que en su territorio no hay una extensa oferta laboral o esta no se ajusta a su perfil profesional. Es por ello, que les realizamos la siguiente pregunta a las personas encuestadas:

"¿Te has planteado cambiar de residencia por motivos laborales?"

Tal y como podemos ver, 6 de cada 10 encuestados/as no se han planteado cambiar de residencia por motivos laborales.



Diferencias significativas:

- Las mujeres están menos predispuestas a la movilidad laboral.
- A mayor edad, menor predisposición a la movilidad laboral.
- Las personas con estudios bajos son las que muestran menor predisposición a la movilidad laboral.
- Murcia es la comunidad autónoma con menor predisposición a la movilidad laboral, seguida de Extremadura y en último lugar Castilla La Mancha.

En este sentido, se han detectado principalmente las siguientes **dificultades asociadas a la movilidad**:

1. Aspectos culturales:

"También es muy difícil, por muchos conceptos para empezar por un concepto cultural, están muy aferrados a su tierra, a su territorio, a su familia, a su entorno. Cuesta mucho moverse, son muy reacios a esa movilidad" (Técnico de empleo, servicio público).

2. Conciliación:

"Exacto, y a través de Internet yo estoy desplazándome como máximo 50 kilómetros, por el tema de los niños, porque claro mi marido también trabaja y trabaja fuera, entonces yo lo que hacía era me ponía ese límite, a 50 kilómetros, que yo me pudiera desplazar" (Mujer, 51 años).

3. Recursos económicos:

"Los salarios suelen ser bajos y que además los alquileres hemos pasado de una burbuja de la compra al alquiler. Entonces hay gente que no puede permitirse tener una casa en su sitio con su familia por el tema de no desplazar a sus hijos e irse a otro sitio a trabajar entre semana" (Técnica de empleo, tercer sector).

4. Problemática de transportes:

"Lo que sí que es cierto, es que el tema de los transportes no está muy… O sea, aquí para moverte necesitas un coche. Bueno, metro por supuesto no hay, pero tampoco hay transportes que te permitan ir de un sitio a otro con una agilidad […] Claro, pero si no hay buenas comunicaciones, pues tampoco favorece mucho el tema del empleo la verdad" (Técnica de empleo, tercer sector).

3.1.4. Otras necesidades asociadas a la empleabilidad

En este punto, incluimos las necesidades percibidas por las personas desempleadas de larga duración para aumentar sus posibilidades de encontrar un empleo. En una escala del 1 al 5, se preguntó:

¿Qué crees que necesitarías para tener más posibilidades de encontrar un empleo?

MEDIAS	
Apoyo en la conciliación laboral y familiar	3,91
Orientación laboral	3,89
Formación reglada	3,84
Habilidades sociales	3,83
Competencias digitales	3,66
Orientación para emprender	3,58
Idiomas	3,45

En este caso, el apoyo en la **conciliación laboral y familiar**, la **orientación laboral, la formación reglada y las habilidades sociales** son las necesidades más demandadas.

DIFERENCIAS SIGNIFICATIVAS:

- Por sexo: para las mujeres, el apoyo en la conciliación laboral y familiar se presenta como la primera necesidad (en el caso de los hombres se sitúa en un cuarto puesto). -Para los hombres, la principal necesidad es la mejora de las habilidades sociales.
- Por edad: para los menores de 30 años, la principal necesidad es la formación reglada. En el caso de las personas entre 30 y 44 años, se encuentra en primer lugar la conciliación laboral y familiar; y para aquellas de más de 44 años, la orientación laboral.
- Por nivel educativo: para las personas con nivel de estudios bajo, la principal necesidad es la orientación laboral. Para aquellas con un nivel de estudios medio, es la formación reglada y en el caso de las personas con nivel de estudios alto es idiomas.

A continuación, incluimos dos ejemplos respecto a las necesidades para la mejora de la empleabilidad desde la perspectiva de los/as profesionales entrevistados/as:

1. **Falta de habilidades** necesarias para adaptarse al mercado de trabajo:

> *"Las personas que han estado en situación de larga duración sin trabajar, están con una falta de entrenamiento en habilidades brutal, porque no han estado relacionándose con gente que no conocían" (Técnica de empleo, tercer sector).*

2. **Necesidad de mejora de las competencias transversales:**

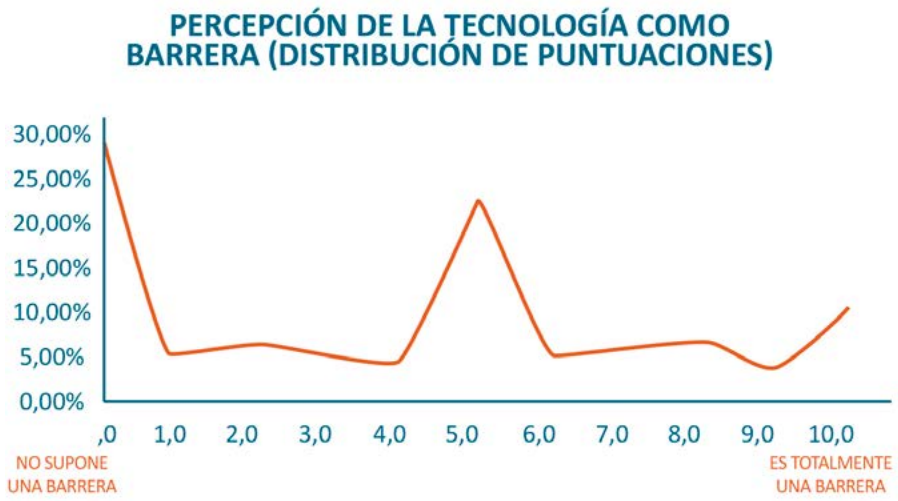
> *"La formación se tiene en cuenta, pero cada vez menos. Se tiene más en cuenta las competencias que hemos adquirido, o bien en la formación o gracias a la experiencia profesional" (Técnica de empleo, tercer sector).*

3.1.5. Percepción sobre el efecto de la tecnología en la empleabilidad

En último lugar, quisimos conocer si las personas desempleadas de larga duración entrevistadas, consideraban la tecnología como una dificultad en el acceso a un empleo. Para ello, realizamos la siguiente pregunta:

"¿Consideras que la tecnología te supone una barrera para acceder a un empleo?"

Existe una tendencia a no percibir la tecnología como una barrera: en una escala de 0 a 10, donde 0 no supone una barrera y 10 es totalmente una barrera, media = 4,15; mediana = 5; moda = 0; DT = 3,37.



DIFERENCIAS SIGNIFICATIVAS:

- Las personas de más de 44 años y aquellas con estudios bajos son las que perciben en mayor medida la tecnología como una barrera de acceso al empleo.

No obstante, diferentes estudios hablan sobre la importancia de la competencia digital en diferentes puestos de trabajo, no solo en aquellos englobados dentro de las tecnologías de la información y comunicación (Telefónica, 2015). A su vez, los/as profesionales entrevistados/as sí que señalan que la tecnología supone en bastantes de los casos con los que intervienen, de personas con bajo nivel educativo o de mayor edad, un hándicap para el acceso al empleo:

> *"Las nuevas tecnologías también primordial, hay unos vacíos tremendos para informática básica pura. O sea, no saben hacer a penas un texto, como manejar bien ni siquiera un correo electrónico" (Técnica de empleo, servicio público).*

> *"Los mayores de 45 tienen el hándicap de la falta de habilidades digitales. Hoy por hoy, prácticamente la mayoría de la búsqueda de empleo se hace utilizando las redes, por lo que están ahí un poco entre que quieren, no pueden y no saben, pierden muchas oportunidades de empleo porque no están conectados con ese ámbito digital" (Técnico de empleo, servicio público).*

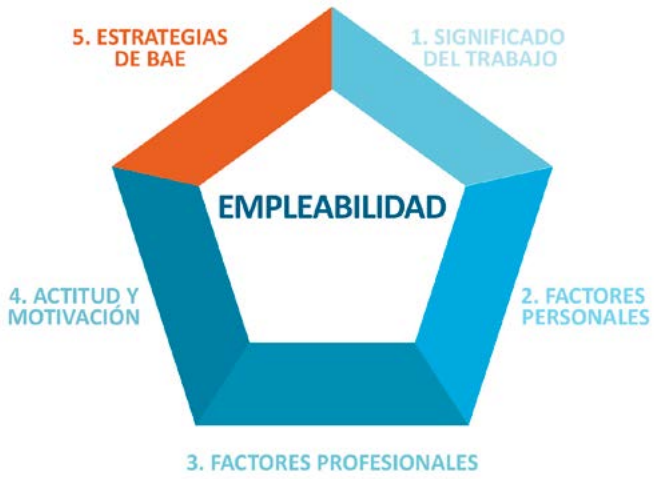
> *"Pues aparte de personas mayores de 45, te diría también que cuánto más baja es la formación, también afecta a esta parte […] Que un poco también cuadra con esa situación de desempleo que siempre se centra en ese determinado colectivo" (Técnico de empleo, servicio público).*

3. 2. Resumen de la categoría 3

Resumen de los aspectos más importantes

- El perfil mayoritario se caracteriza por tener **estudios bajos**.
- **Importancia de la formación y disposición a formarse**, especialmente las mujeres. Sin embargo, la necesidad percibida de formación reglada, es menor en las personas de estudios bajos.
- **Se demandan formaciones en consonancia con las necesidades del mercado laboral.** Más vinculadas a las necesidades reales de las empresas y en contacto con ellas.
- **Existe una escasa movilidad laboral**, especialmente en el colectivo de mujeres a partir de 30 años.
- Hay una **tendencia hacia no percibir la tecnología como una barrera**, a pesar de que son numerosos los estudios que lo afirman. Esto sucede especialmente en mayores de 44 y en perfiles bajos.

CATEGORÍA 4 – ACTITUD Y MOTIVACIÓN



4.1. Descripción de la categoría y principales hallazgos

Antes de centrarnos en las estrategias de búsqueda activa de empleo, en esta categoría hacemos alusión a variables que pueden tener una repercusión en la actitud y motivación en la búsqueda de empleo de las personas desempleadas de larga duración.

Actitud: *"es una disposición psicológica, adquirida y organizada a través de la propia experiencia, que incita al individuo a reaccionar de una manera característica frente a determinadas personas, objetos o situaciones"* (Ander-Egg, 1987).

En este sentido, es importante de cara a la intervención tener en cuenta cuál es la actitud de las personas desempleadas, así como su estado emocional, ya que estos factores son un indicador de la conducta relacionada con la búsqueda de empleo. Dichas actitudes son adquiridas, no innatas, y por lo tanto pueden ser modificables. Las variables incluidas en este apartado son:

- La percepción sobre la situación laboral y las expectativas de encontrar un empleo acorde a su formación
- La percepción de la salud mental y de inclusión social
- La valoración de la calidad de vida y de la situación personal futura
- El locus de control.

4.1.1. Percepción de la situación laboral y expectativas de encontrar un trabajo acorde a su formación

En primer lugar, para conocer cuál era la percepción de las personas encuestadas respecto a la situación laboral, se les hizo la siguiente pregunta:

"¿Cómo ves la situación laboral actual?"

Como vemos en el siguiente gráfico, la percepción de la situación laboral es predominantemente negativa. El 69,98% la valora como negativa o muy negativa. Solo el 9,37% de los entrevistados/as indica que es positiva o muy positiva.

DIFERENCIAS SIGNIFICATIVAS:

- Las personas de más de 44 años, tienden a ver la situación laboral más negativa.
- A mayor locus de control profesional externo, más negativa se percibe la situación laboral.

En las entrevistas analizadas, también observamos una **visión pesimista del mercado laboral actual**, lo que en ocasiones puede dar lugar a una desmotivación en el proceso de búsqueda de empleo:

> *"Perdón por la naturalidad y la confianza, pues dando tumbos, porque lo que sale en el mercado está muy mal, y la mayoría te piden ser autónomo" (Hombre, 53 años).*

> *"En tres años entrevistas, entrevistas… habré hecho ¿cuatro? que me hayan llamado ellos. Entonces pues hay muchísima competencia, las exigencias son muy altas, en plan te exijo mucho, te ofrezco muy poco y me da igual si no lo quieres tú porque lo va a querer otra persona" (Mujer, 30 años).*

A continuación, mostramos las principales características que son atribuidas al mercado laboral actual:

1. Hay más empleo que en la época de crisis, pero es de **peor calidad**:

> *"Hay más ofertas de empleo, el mercado de trabajo se está moviendo. Las condiciones son terribles, eso sí te lo digo, sobre todo económicas, de salario y de temporalidad" (Técnico de empleo, servicio público).*

2. Se trata de empleos fundamentalmente **temporales**:

> *"Hay muchísima rotación en el trabajo, muchísima. Sobre todo, derivada de lo que te decía antes, de la estacionalidad del mercado" (Técnica de empleo, tercer sector).*

3. A pesar de las malas condiciones de los empleos, se piden **excesivos requisitos**:

> *"El problema que veo yo es que para puestos de baja cualificación te están exigiendo una cualificación mayor que no es necesaria para ese puesto" (Técnico de empleo, tercer sector).*

Por otro lado, también hemos querido saber cuáles eran sus expectativas respecto a encontrar un empleo acorde a su formación. Para ello, les formulamos la siguiente pregunta:

"¿Crees que tienes posibilidades de encontrar un empleo acorde a tu formación?"

Tal y como se muestra en el gráfico, solo 1 de cada 10 considera que tiene posibilidades altas o muy altas. El mayor porcentaje de encuestados/as (48,24%) valora que puede tener alguna posibilidad y el 40,93% tiene una visión más pesimista, indicando que dichas posibilidades son bajas o muy bajas.

DIFERENCIAS SIGNIFICATIVAS:

- Las mujeres tienen una visión más negativa.
- A mayor edad y a mayor tiempo en desempleo, más pesimismo respecto a encontrar un empleo acorde a su formación.
- Las personas que han tenido breves contactos con el mercado laboral, son más optimistas que las que han estado de manera ininterrumpida en situación de desempleo.

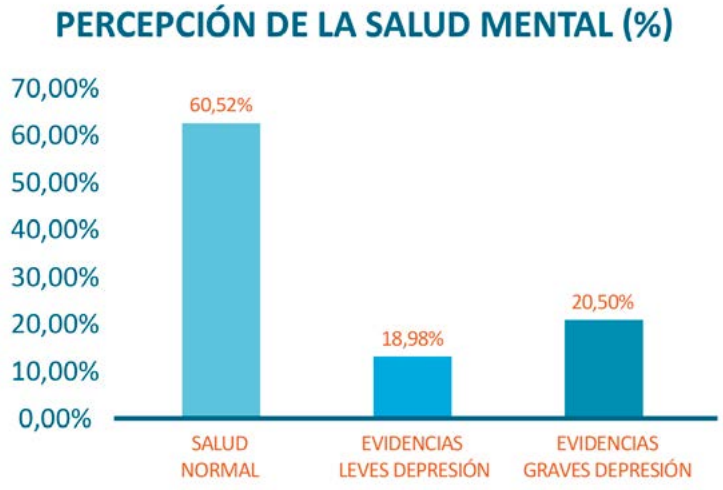
A través de las entrevistas, vemos principalmente una visión pesimista respecto a encontrar un empleo acorde a su formación, y por lo tanto, una de las estrategias utilizadas puede ser la **apertura a otros campos profesionales** con el objetivo de intentar aumentar la posibilidad de acceder con mayor facilidad al mercado de trabajo. En este sentido, profesionales entrevistados/as consideran que esta pauta aparte de aumentar la competitividad, no necesariamente va dar como resultado un empleo en puestos para los que se está sobrecualificado/a:

> *"Creen que rebajando la expectativa laboral van a tener más oportunidades de empleo, es una creencia muy generalizada […] No se plantean que, rebajando la expectativa laboral, primero la competencia aumenta y segundo porque ellos estén sobrecualificados no ganan puntos de cara a una posible empleabilidad de ese trabajo" (Técnico de empleo, servicio público).*

4.1.2. Salud mental

Otra de las variables analizadas ha sido la salud mental. En relación a ello, diferentes estudios realizados, han encontrado una **conexión entre la situación de desempleo y los trastornos de la salud mental** (Espluga, et al., 2004). Esto no significa, sin embargo, que se trate necesariamente de una relación causa-efecto, sino que el grado de influencia que el desempleo pueda tener sobre la salud mental dependerá de las especificidades personales y sociales que presenten los individuos. El estado mental de las personas desempleadas de larga duración influye sobre la búsqueda de empleo, tal y como mostraremos en los hallazgos encontrados.

Para medir dicha variable, dentro de la encuesta realizada a personas desempleadas de larga duración, incluimos una adaptación de la escala de salud mental propuesta por David Golberg (1988). Dicha escala, pretende evaluar el grado de salud mental auto-percibida a través de 12 preguntas. Los ítems medidos, hacen referencia a la concentración, la pérdida de sueño por las preocupaciones, la sensación de utilidad, la toma de decisiones, la sensación de agobio o tensión, etc. El resultado de la escala, permite detectar **evidencias leves o graves de depresión**.



Prácticamente 2 de cada 5 encuestados/as presentan alguna evidencia de depresión (el 20,50% evidencia grave de depresión y el 18,98% evidencia leve de depresión).

DIFERENCIAS SIGNIFICATIVAS:

- Las personas que han estado en desempleo de larga duración de manera ininterrumpida, tienen mayor evidencia de depresión.
- Las personas que declaran buscar trabajo con mucha intensidad, tienen mayores evidencias de depresión.
- A menor apoyo percibido, mayor evidencia de depresión.

Algunos testimonios al respecto:

> *"Ahora tenemos un equipo de psicólogos que está trabajando con ellos porque hay alguno de ellos que la desmotivación es absoluta. Pero desmotivación psicológica, mezclado con otras cosas familiares, con otras limitaciones que han aparecido en un momento determinado […] Es muy lamentable, pero es una situación muy real y muy necesitada de ayuda" (Técnico de empleo, servicio público).*

> *"Pues sobre todo lo que yo trabajo un poco es el apoyo moral, emocional, social mucho más que el económico. Es donde yo veo un poco que carecen más estos colectivos. Veo a las personas que vienen con esa falta". Entonces en el (programa de empleo) sí que se ve que el estar en un grupo y sentirse arropado por personas que se encuentran en su misma situación..." (Técnica de empleo, tercer sector).*

> *"Digo psicólogo porque estoy en tratamiento, así de claro. Porque bueno, pues constantemente mirando las ofertas de empleo, constantemente, a todas horas. Y ahora no puedo mirarlas porque estoy hablando contigo porque si no seguramente estaría metido mirando ofertas" (Hombre, 53 años).*

4.1.3. Percepción de la inclusión social

En este punto, incluimos la percepción que tienen las personas desempleadas de larga duración respecto a la relación que consideran que mantienen con la sociedad: si están incluidas o excluidas. Para medir este apartado, las personas en primer lugar eligen cual es su posicionamiento en función a cuatro situaciones ilustradas en viñetas, respondiendo a la siguiente pregunta:

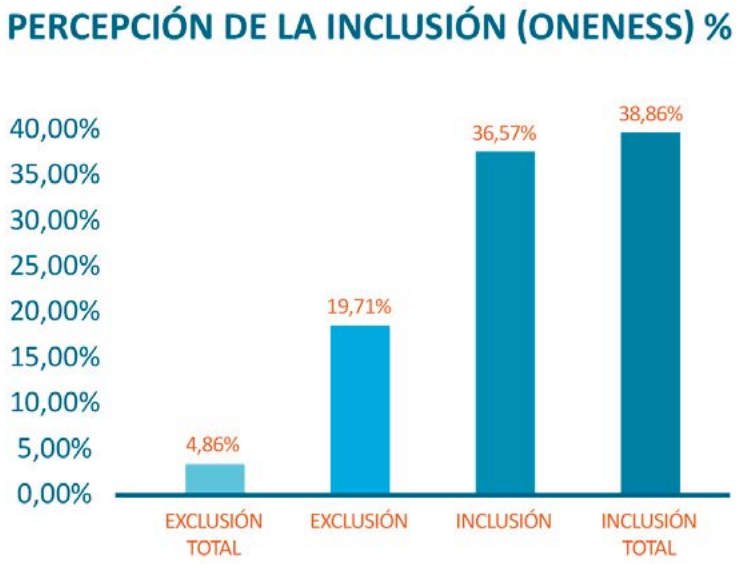
Una vez elegido el posicionamiento más acorde con su realidad, se pretende averiguar:

"Define la relación que tú tienes con la sociedad "

EXCLUSIÓN TOTAL	EXCLUSIÓN	INCLUSIÓN	INCLUSIÓN TOTAL

1. Cuál es el **deseo** o hacia donde esperaría moverse a partir de su posición actual: hacia adentro, hacia fuera o no moverse.
2. Hacia donde la persona siente que se está moviendo **en realidad**.

El resultado del análisis realizado de la variable es:



Tal y como vemos, 3 de cada 4 personas encuestadas se sienten incluidas. No obstante, existe un 24,57% que considera que se encuentra algo o totalmente excluida.

DIFERENCIAS SIGNIFICATIVAS:

- Las personas que manifiestan no contar con una red de apoyo perciben que tienen una mayor exclusión social.
- Las personas que se perciben en mayor medida excluidas tienen una peor salud mental.
- Entre las personas encuestadas que se sienten excluidas, son mayoría las que perciben que su situación no está mejorando o incluso empeora. Sin embargo, son más optimistas de cara al futuro.

En alguno de los discursos de las personas desempleadas, encontramos cómo la situación de desempleo les produce un sentimiento de no sentirse parte de la sociedad:

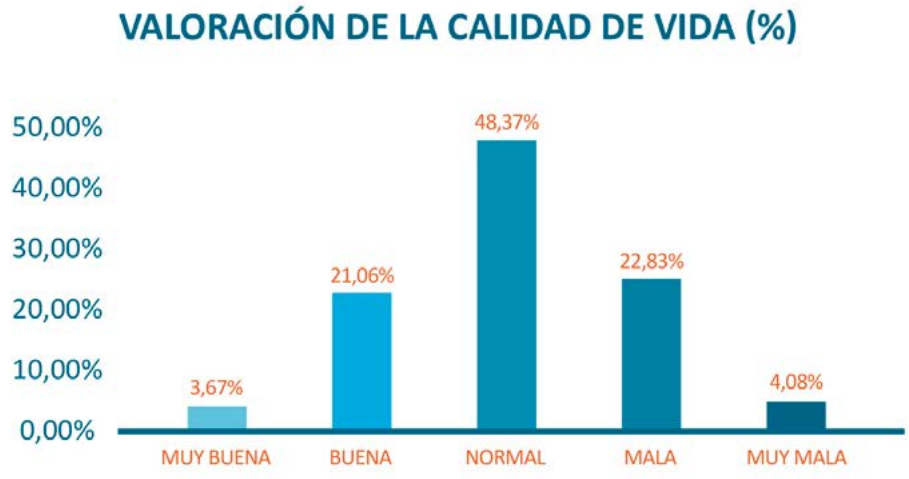
> *"Es más que nada que te sientes apartado de la sociedad, no sé, como no estás trabajando…" (Mujer, 27 años).*

> *"Es como si en cierto modo te hubieses desprendido de un papel fundamental en lo que entiendo como sociedad" (Hombre, 32 años).*

4.1.4. Valoración de la calidad de vida y situación personal futura

Con el propósito de conocer la valoración que tienen las personas encuestadas con respecto a su calidad vida, hemos realizado la siguiente pregunta:

"En general, ¿cómo valorarías en la actualidad tu calidad de vida?"



El grupo mayoritario (el 48,37% del total), considera que es normal. Seguidamente, el 26,91%, percibe que su calidad de vida es mala o muy mala. En último lugar, con un 24,73%, se encuentran las personas que consideran que su calidad de vida es buena o muy buena.

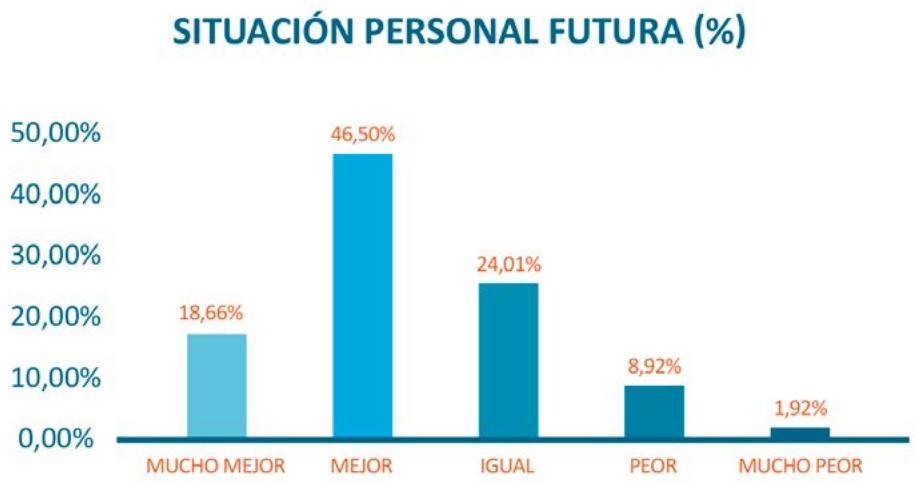
DIFERENCIAS SIGNIFICATIVAS:

- Los hombres perciben su calidad de vida peor en comparación con las mujeres.
- A mayor edad, más negativa es la percepción de la calidad de vida.
- Las personas que han estado de manera ininterrumpida en situación de desempleo, valoran de manera más negativa su calidad de vida respecto a aquellas que han tenido breves contactos con el mercado laboral.
- Castilla La Mancha es la comunidad autónoma con peor percepción de su calidad de vida, seguida de Murcia y en último lugar Extremadura.

Respecto a cómo creen que será su situación personal futura, les preguntamos:

"¿Cómo crees que será tu situación personal futura en 2-3 años?"

Tal y como vemos en el siguiente gráfico, la mayoría tiene una visión optimista, ya que 6 de cada 10 considera que será mejor o mucho mejor. Por otro lado, se encuentran los/as encuestados/as que creen que su situación personal no será diferente a la actual. En último lugar, solo un 10,84% considera que será peor o mucho peor.



DIFERENCIAS SIGNIFICATIVAS:

- A menor edad, más optimismo respecto a cómo será la situación personal futura.
- Las personas que han tenido breves contactos con el mercado laboral, tienen una visión más optimista de su situación personal futura respecto a aquellos/as que han estado de manera ininterrumpida en situación de desempleo.

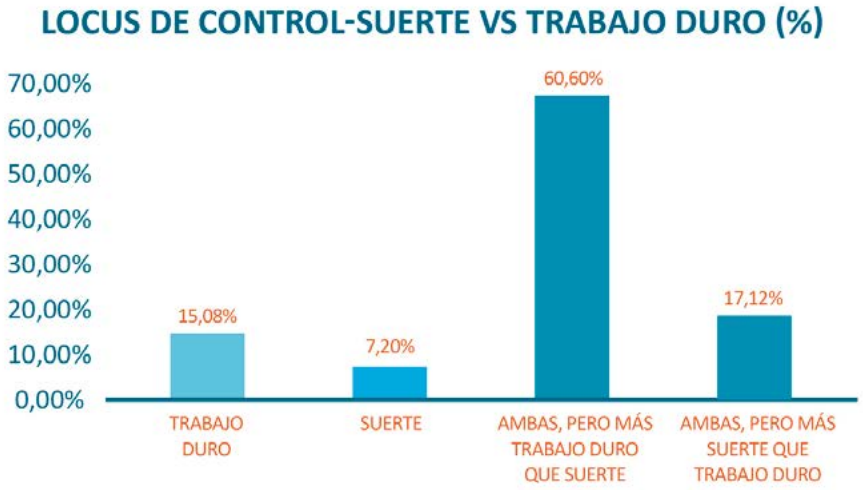
4.1.5. Locus de control

Para finalizar esta categoría, presentamos información acerca del "locus de control" de las personas encuestadas.

Locus de Control: tipo de atribución, ya sea interior o exterior, designada por las personas con respecto a las causas que explican los acontecimientos de su vida. Es decir, en qué medida los sucesos que acontecen son asignados de manera subjetiva a las propias acciones o a factores externos como pueden ser el azar o la suerte (Rotter, 1966).

Nos hemos acercado a la medición de este concepto a través de dos variables. La primera de ellas mide la percepción de las causas (trabajo duro o suerte) que explican los acontecimientos ocurridos en su vida. Para ello, les pedimos su opinión respecto a la siguiente afirmación:

"Algunas personas dicen que la gente sale adelante gracias a su propio esfuerzo; otras dicen que los golpes de suerte o la ayuda de los demás son más importantes. ¿Cuál consideras tú que es más importante?"



En este sentido, 6 de cada 10 encuestados/as consideran que los acontecimientos de su vida dependen tanto del trabajo duro como de la suerte, aunque atribuyéndole mayor importancia al trabajo duro. No obstante, hay un 17,12% que considera que depende más de la suerte que del trabajo duro y otro 7,20% que indica que depende exclusivamente de la suerte.

La segunda variable relacionada con el locus de control, nos proporciona una visión más centrada en el ámbito profesional:

"¿De quién crees que depende tu futuro profesional?"

Existe una tendencia hacia un locus de control interno más que externo: en una escala de 0 a 10, donde 0 supone "depende totalmente de mí" y 10 es "depende totalmente de otros/as", media = 4,24; mediana = 5; moda = 5; DT = 2,66.

DIFERENCIAS SIGNIFICATIVAS:

- A mayor edad, existe una mayor tendencia hacia un locus de control más externo.
- Las personas que han estado de manera ininterrumpida en situación de desempleo, tienen una tendencia mayor hacia un locus de control externo respecto a aquellas que han tenido breves contactos con el mercado laboral.

Es importante conocer el locus de control de las personas desempleadas, ya que una tendencia hacia un locus de control externo, puede dar lugar a una desmotivación en la búsqueda de empleo al percibirse que su futuro profesional no depende de ellos/as. Esta condición se explica a través de la teoría de la "indefensión aprendida", desarrollada por el psicólogo Seligman (1975). Dicho concepto hace referencia a la percepción subjetiva que tienen las personas ante la sensación de que "hagan lo que hagan" no van a poder modificar una situación insatisfactoria, puesto que las experiencias negativas vividas, hacen que se piense que la salida del desempleo depende de factores que no son controlables como la suerte:

> *"Que tengan una nueva rutina porque ellos han dejado el hábito y la constancia de búsqueda. Han instaurado también la sensación de que haga lo que haga, es imposible […] Y eso pues genera la retroalimentación de la acción, estancados en el mismo punto. Entonces necesitan sentir que una persona les siga, ese seguimiento individualizado, con una cierta constancia, para que ellos vayan entrando en un nuevo hábito" (Técnica de empleo, tercer sector).*

> *"Al final ya la esperanza queda colgada de eso, de los factores externos, los que no puedo controlar y que en algún momento los astros se van a combinar y yo voy a tener suerte" (Técnico de empleo, servicio público).*

A través de las entrevistas, hemos podido observar cómo la **experiencia de llevar mucho tiempo en desempleo**, puede suponer un factor inhibidor en la búsqueda activa, ya que el tiempo trascurrido hace mella en la motivación; disminuyendo la creencia de tener posibilidades de salir de dicha situación. Algunos ejemplos de esto:

> *"Lo que no tienen muchas veces es la motivación, bien por el hecho de que se desmotivan cuando acceden a ofertas de empleo y no ven beneficios inmediatamente, o no tienen recompensa rápidamente" (Técnico de empleo, tercer sector).*

> *"Pues que estaba apático, no tenía ganas […] decía ir a echar un currículum para qué, que no servía para nada" (Hombre, 31 años).*

> *"Pues al principio el primer mes te lo tomas bien porque dices tengo tiempo para hacer cosas […] Pero luego ya empieza esa rutina y ya empiezas a decir me tengo que poner las pilas y empiezas con mucha fuerza, pero ves que entregas currículums y pasa un mes y pasa otro… […] Porque ni siquiera una entrevista" (Mujer, 34 años).*

> *"No era porque no lo hubiese intentado, sino pues porque no salía y cuando te rechazan tantas veces la autoestima se te baja un poquito" (Mujer 51 años).*

4. 2. Resumen de la categoría 4

Resumen de los aspectos más importantes

- A pesar de que existe una **visión pesimista sobre el mercado laboral**, hay **cierto optimismo sobre la mejora de la situación personal**. Las personas mayores de 44 años y con un mayor grado de locus de control externo son las que tienen una visión más negativa.
- **Salud mental:** 4 de cada 10 personas tienen evidencias de depresión. 2 de cada 10 evidencias graves. Más problemas cuanto más tiempo en desempleo.
- Las personas que **buscan empleo con mayor intensidad tienen mayores evidencias de depresión**.
- El **apoyo social mitiga los síntomas negativos**: importancia de los programas de búsqueda de empleo con metodologías grupales y el compartir entre "iguales".
- **1 de cada 4 personas se siente excluida.** No contar con una red de apoyos determina la percepción de la exclusión social.
- **Las personas encuestadas que se sienten excluidas, perciben en su mayoría que no se están moviendo hacia la inclusión o incluso que empeoran.** Sin embargo, son más optimistas respecto al futuro.
- **1 de cada 4 personas estima que su calidad de vida es mala o muy mala.** Los hombres y las personas de mayor edad tienen una percepción más negativa de su calidad de vida.
- La **desmotivación**, producida por la experiencia de llevar mucho tiempo en desempleo, es un factor inhibidor importante de la búsqueda activa de empleo.

CATEGORÍA 5 – ESTRATEGIAS EN LA BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO

5.1. Descripción de la categoría y principales hallazgos

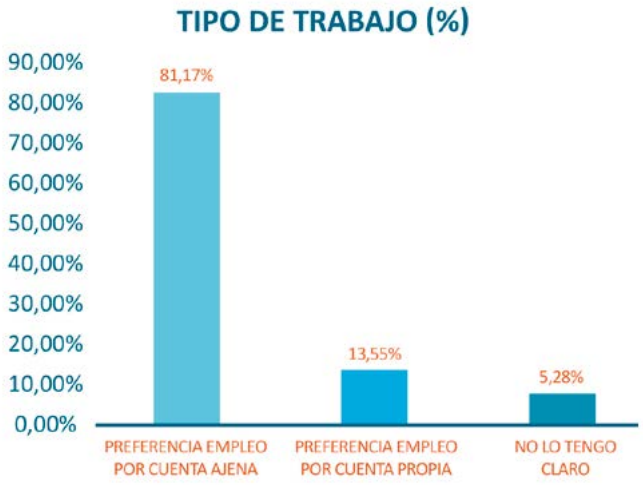
En esta categoría, hacemos referencia a cuáles son las conductas, preferencias y estrategias utilizadas por las personas desempleadas de larga duración en relación a la búsqueda activa de empleo.

- En primer lugar, analizamos la predisposición al emprendimiento, así como las principales dificultades detectadas para promover la cultura emprendedora.
- Por otro lado, observamos cuál es la frecuencia con la que se busca trabajo y la disponibilidad horaria para realizar una buena búsqueda activa de empleo. Además, indagamos en las principales razones por las que algunas de las personas encuestadas no llevan a cabo una búsqueda de empleo de manera activa.
- En último lugar, incluimos información referente a los medios utilizados para la búsqueda de empleo y a las necesidades detectadas por los/as profesionales en relación a las estrategias de búsqueda activa.

5.1.1. Tipo de trabajo buscado

Para identificar la predisposición al emprendimiento de las personas encuestadas, les realizamos la siguiente pregunta:

"¿Qué tipo de trabajo te gustaría tener?"



Como vemos, 8 de cada 10 personas encuestadas manifiestan una preferencia por un empleo por cuenta ajena. No obstante, el 13,55% muestra una preferencia por un empleo por cuenta propia.

DIFERENCIAS SIGNIFICATIVAS:

- Los hombres están más predispuestos que las mujeres a un empleo por cuenta propia.
- Castilla La Mancha es la comunidad autónoma con mayor predisposición al empleo por cuenta propia, seguida de Extremadura y en último lugar Murcia.

En las entrevistas, hemos detectado principalmente las siguientes dificultades relacionadas con el emprendimiento:

1. Dificultades relacionadas con la formación:

"Realmente la gente creo que no tiene los suficientes conocimientos para gestionar la empresa, por lo menos desde mi punto de vista y sobre todo pensando también en parados de larga duración. Gente con unos estudios básicos no puedes pretender que, de la noche a la mañana, simplemente porque tengan un asesoramiento técnico sea un gestor económico, tengas que pensar en contrataciones […] Una persona que no tenga formación va a necesitar una parte externa que le ayude a gestionar la empresa" (Técnico de empleo, tercer sector).

2. Dificultades económicas:

"¿Una empresa de soldadura tú crees que es fácil para una persona, o un parado de larga duración que ya ha agotado prestaciones? ¿Cómo monto una empresa de soldadura? […] ¿Cómo puedes generar tu autoempleo? Cuando una persona lo que tiene que buscar, los parados de larga duración, de lo que se están preocupando es de llevar un sueldo a su casa o un dinero para poder comer. ¿Tú a esa persona le vas a pedir que forme autoempleo?" (Técnica de empleo, servicio público).

3. Percepción de riesgo:

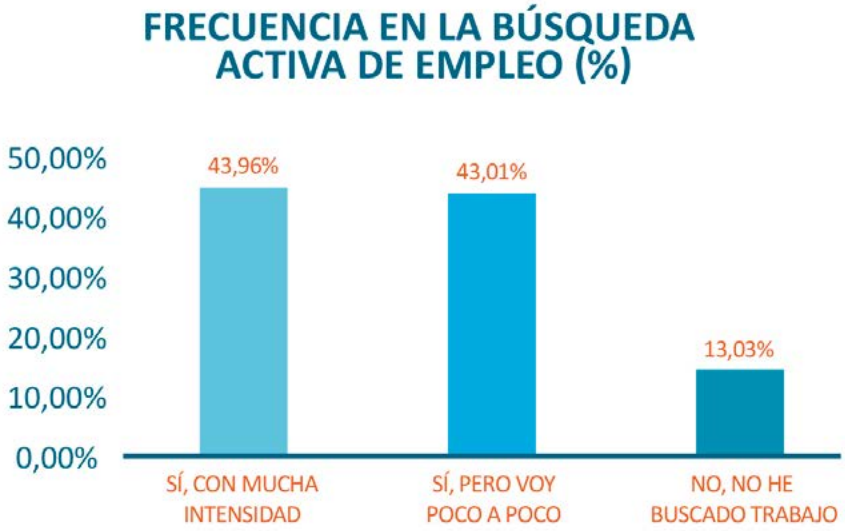
"Me atrevo a decir no me atrevo, ¿me entiendes? Porque tengo compañeros que han abierto desde una droguería a un sitio de comida rápida y no ha ido bien nada. Y si encima de mi situación económica me meto en… Me da miedo" (Hombre, 32 años).

5.1.2. Frecuencia y disposición ante la búsqueda de empleo

En relación a la frecuencia con la que buscan empleo las personas encuestadas, les realizamos la siguiente pregunta:

"En las últimas semanas, ¿has buscado activamente empleo?"

Tal y como observamos en el siguiente gráfico, el porcentaje más elevado se corresponde con el de aquellas personas que declaran buscar empleo con mucha intensidad, dedicándole varias horas al día. No obstante, esta proporción aglutina tan solo un 43,96% del total de las personas entrevistadas. En segundo lugar, en un 43,01% de los casos, la actividad se lleva a cabo, pero con menor frecuencia. En último lugar, un 13,03% de las personas encuestadas manifiesta no haber realizado ningún tipo de búsqueda en las últimas semanas.



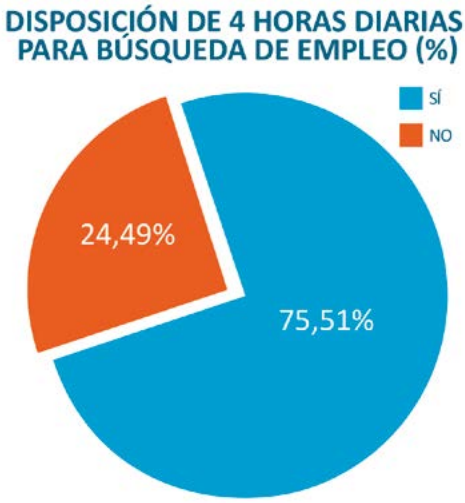
DIFERENCIAS SIGNIFICATIVAS:

- Los hombres están más predispuestos que las mujeres a un empleo por cuenta propia.
- A mayor centralidad laboral, mayor es la frecuencia en la búsqueda de empleo.
- Castilla La Mancha es la comunidad autónoma con mayor predisposición al empleo por cuenta propia, seguida de Extremadura y en último lugar Murcia.

Además de la frecuencia, les preguntamos también por la disposición de 4 horas diarias para dedicar a la búsqueda de empleo, puesto que consideramos que es el mínimo de horas necesario para realizar una búsqueda activa:

"¿Consideras que podrías disponer de al menos 4 horas diarias para buscar empleo?"

En este sentido, observamos una contradicción en relación a la anterior variable, ya que a pesar de que el 75,51% sí que dispone de esas 4 horas diarias, solo el 43,96% manifiesta que está buscando empleo con mucha intensidad.



DIFERENCIAS SIGNIFICATIVAS:

- Los hombres declaran buscar trabajo más intensamente que las mujeres y son también los que indican disponer en mayor medida de las 4 horas.
- A mayor edad, mayor es la frecuencia de búsqueda de empleo y también mayor disposición de esas 4 horas diarias.

Como hemos visto en la frecuencia de búsqueda de empleo, 1 de cada 10 personas encuestadas declaran no estar buscando trabajo, a pesar de estar registradas como demandantes de empleo en los servicios públicos de empleo. En relación a ello, les preguntamos:

"¿Por qué razón no estás buscando activamente empleo?"

En este sentido, 1 de cada 3 personas indica que no ha estado buscando empleo por estar cuidando de familiares. Un ejemplo de ello:

> *"Yo también me encuentro, sobre todo en los tramos de edad que tenemos, muchas personas que están desempleadas y están con cargas familiares, sobre todo de padres en muchísimos casos más que de hijos por la edad, y están cuidando a los padres mayores. Eso es frecuentísimo, tanto yo, como mis compañeros lo hemos hablado en la oficina y me imagino que en el resto de oficinas les pasará igual" (Técnico de empleo, servicio público).*

Por otro lado, el 23,02% expresa que el motivo es que está estudiando. A su vez, 1 de cada 5 personas que expresan no estar buscando empleo, señalan que es porque creen que no lo van a encontrar.

El siguiente porcentaje, hace referencia a aquellas personas que no están buscando empleo por enfermedad o incapacidad (el 14,29%). Por último, con porcentajes inferiores, se encontrarían aquellas personas que quieren trabajar por su cuenta (8,73%) o que no saben cómo buscar trabajo (6,35%).

DIFERENCIAS SIGNIFICATIVAS:

- De las personas que declaran no buscar empleo por estar cuidando de familiares, el 88,97% son mujeres.

5.1.3. Barreras percibidas en la búsqueda de empleo

En este apartado, incluimos la información relativa a cuáles son las principales barreras que las personas encuestadas consideran que tienen de cara al acceso a un empleo. Para ello, les preguntamos:

"¿Qué dificultad/es crees que tienes o tendrías para encontrar trabajo?"

Como vemos en el siguiente gráfico, las mayores dificultades percibidas se corresponden con la edad, aglutinando una proporción del 22,21%. A esta le sigue llevar mucho tiempo en desempleo (17,74%), tener un bajo nivel de estudios (15,64%) y la falta de experiencia (12,09%).

DIFERENCIAS SIGNIFICATIVAS:

- A mayor edad, mayor percepción del tiempo en desempleo como dificultad.
- El 95,51% de las personas que perciben el sexo como dificultad, son mujeres.
- El 91,58% de las personas que perciben tener hijos/as pequeños/as como dificultad, son mujeres.
- A mayor nivel de estudios, mayor percepción de "no encontrar un trabajo acorde a mis intereses" como dificultad.
- A mayor nivel de estudios, mayor percepción de la dificultad: "por haber poca demanda de mi profesión".

Algunos testimonios al respecto:

> *"Claro yo mi mayor problema era, no problema si no, el pensar que es que, debido a la edad, yo ya no tenía opción a trabajar, eso era lo principal, no había tenido oportunidad digamos de demostrar si valía o no valía" (Mujer, 51 años).*

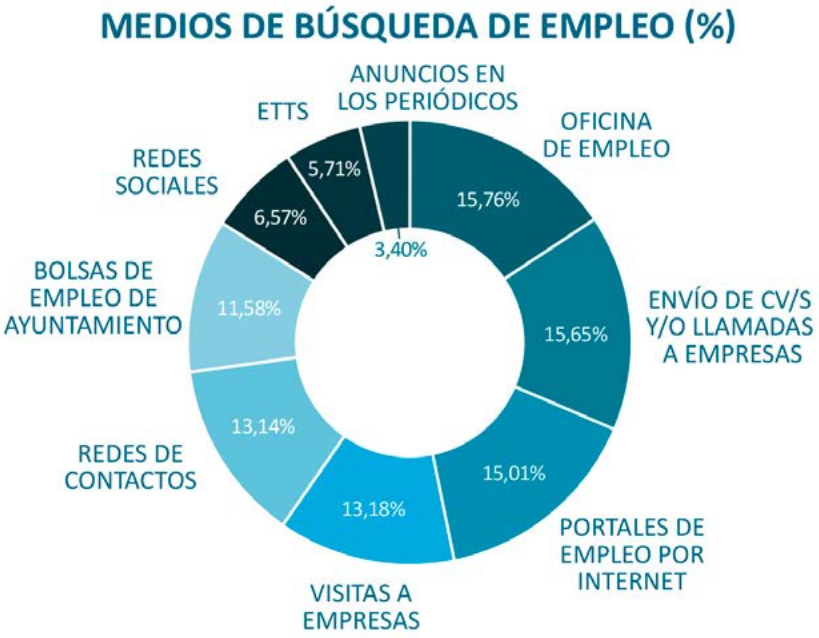
> *"Pues porque piden gente joven, piden gente joven y muy formada. Entonces a nivel oficial no tengo ni lo uno ni lo otro" (Hombre, 51 años).*

> *"Pero el problema es que mayormente la barrera que me he encontrado es la experiencia. Es decir, para todo necesitas una experiencia mínima y claro, sin esa experiencia no puedes acceder a ello. Así que casi siempre me han echado atrás por la falta de experiencia" (Mujer, 27 años).*

5.1.4. Medios de búsqueda de empleo

En último lugar, preguntamos a las personas desempleadas de larga duración qué medios utilizaban para buscar trabajo, a través de una pregunta multirrespuesta:

"¿Qué medios utilizas para buscar empleo?"



El primer medio más utilizado según las personas encuestadas es la oficina de empleo. En este sentido, uno de los profesionales entrevistados nos comenta que son pocas las ofertas que llegan a las diferentes oficinas de empleo:

> *"Solo el 15% del empleo visible llega a las oficinas de empleo. El 85% está fuera, las empresas acuden pues a Infojobs, ETTs, y esas ofertas de empleo no pasan por las oficinas de empleo. La persona que viene a inscribirse no las va a recibir. Entonces como es la oficina de empleo, te tiene que dar empleo, te vienen exigiendo empleo: ¿oye, hay algún empleo para mí?" (Técnico de empleo, servicio público).*

Después de la oficina de empleo, los siguientes medios más utilizados son el envío de currículums y/o llamadas a empresas (15,65%), los portales de empleo por internet (15,01%) y las visitas a empresas (13,18%).

A través de las entrevistas, hemos detectado las siguientes necesidades relacionadas con las estrategias de búsqueda de empleo:

1. Necesidad de cambiar los métodos de búsqueda de empleo para **adaptarlos a la realidad del mercado laboral actual**:

> *"Que no modifican su currículum, sus métodos de búsqueda de trabajo son muy tradicionales, muy arcaicos como hace años, las nuevas tecnologías se les hace muy distantes, no crean redes de contacto… Son unas pautas de búsqueda de empleo obsoletas y cuesta mucho" (Técnico de empleo, servicio público).*

2. Fomentar las redes de contacto, para no acercarse exclusivamente al mercado laboral visible:

"La mayoría lo que hacen es enviar currículum al mercado visible cuando ven una oportunidad de empleo […] Pero lo que necesitas son contactos, personas que te puedan dar información de oportunidades de empleo para que tus necesidades se conecten con la oportunidad. Si no, cuando ese contacto que tú tienes sepa de una oferta de empleo no lo conectará con tu necesidad y pasará de largo desgraciadamente" (Técnico de empleo, servicio público).

3. Necesidad de establecer **rutinas en la búsqueda activa de empleo**:

"Les falta una rutina de búsqueda de empleo, porque la mayoría de personas no tienen esa rutina diaria de búsqueda de empleo, pues hace que pierdan oportunidades de empleo" (Técnico de empleo, tercer sector).

4. Necesidad de **cambio en las formas de búsqueda de empleo-iniciativa personal:**

"Y de nuevo todo se repite, esperar a que aparezca otra oferta de empleo y mandar otra vez el currículum. Entonces aparte de mejorar el currículum yo lo que intento es que piensen que esa actitud, ese procedimiento de búsqueda de empleo es muy ineficiente" (Técnico de empleo, servicio público).

5. Necesidad de **autoconocimiento:**

"Yo creo que hay que trabajar mucho, sobre todo cuando se dan situaciones de desempleo de larga duración, es el tema de la confianza en uno mismo, el tema del autoconocimiento, el saber realmente quién soy yo, qué es lo que quiero y qué le puedo aportar a las empresas" (Técnico de empleo, tercer sector).

6. Necesidad de **centrarse en lo que "depende de mí":**

"La costumbre de centrarnos en las debilidades, en lugar de en las potencialidades, en lo que ya son buenos. Para que eso les ayude a la búsqueda de su confianza en sí mismos. Mirando atrás su historia del logro. Claro esa perspectiva de solo tengo límites pues solo encuentro muros. Es muy difícil andar y eso es normalmente lo que trabajo con ellos en las sesiones" (Técnico de empleo, tercer sector).

7. Necesidad de que las estrategias encaminadas a modificar actitudes y pautas de la búsqueda de empleo mantengan **un nivel de personalización suficiente** para obtener los resultados esperados:

"Es necesario diseñar estrategias externas, pero hay muchas personas que necesitan que esas estrategias estén muy personalizadas porque si no, no les llega" (Técnica de empleo, tercer sector).

5. 2. Resumen de la categoría 5

Resumen de los aspectos más importantes

- **Amplia preferencia por el trabajo por cuenta ajena.** Un 13,55% de las personas encuestadas tienen preferencia por un empleo por cuenta propia (sobre todo los hombres). Se perciben barreras relacionadas con el emprendimiento.
- A pesar de la alta centralidad laboral, **sólo un 44% busca empleo con una intensidad fuerte**. Sin embargo, un 75% señala que dispone al menos de 4 horas diarias para buscar empleo.
- Los **hombres buscan con más intensidad y tienen más tiempo disponible que las mujeres**. También las personas con mayor edad.
- El **cuidado a familiares** es el mayor motivo por el que las personas no buscan empleo. 1 de cada 5, no busca por desmotivación.
- **Necesidad de una estrategia en la búsqueda de empleo** que mezcle las partes personales (autoconocimiento, etc.) con las fórmulas de búsqueda de empleo, canales adecuados, etc.

LABORATORIO DE EMPLEABILIDAD

Santa María la Real fundación | empleo y emprendimiento

UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
El FSE invierte en tu futuro

JUNTA DE EXTREMADURA

Castilla-La Mancha

Región de Murcia

www.laboratoriodeempleabilidad.es

www.santamarialareal.org

@FundacionSMLRPH

FundacionSantaMarialaReal

fundacion.smlrph

© Todos los derechos reservados · 2019